



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verbale n. 7 seduta OIV del 05 Maggio 2025

All'UDP del

Consiglio regionale della Campania

Il giorno 5 del mese di maggio 2025 alle ore 11,00 circa, si è riunito nella sede assegnata all'Organismo, sita nei locali del Consiglio Regionale della Campania, al CDN - Is. F/8, Piano 7, stanza 21. , previa informale convocazione telefonica da parte del Presidente, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Consiglio Regionale della Campania, giusto decreto di nomina del Presidente n. 88 del 08/09/2023, con il seguente, con il seguente ODG:

1. Proposta di Valutazione Indennità di risultato esercizio 2024 del Segretario Generale e dei Dirigenti Apicali;
2. Varie ed eventuali

Sono presenti il Presidente ed i Componenti, rispettivamente nelle persone di:

- Dott. Giacomo Biondillo, Presidente dell'Organismo;
- Dott.ssa Rosanna Marotta – Componente.

Partecipa in remoto il Dott. Donato Toriello, che ha comunicato di non poter partecipare in presenza e pertanto si è resa disponibile a partecipare in remoto.

L' OIV del Consiglio Regionale della Campania, in riferimento alla valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti Apicali del Consiglio Regionale per le attività realizzate nell'anno 2024 ai fini della erogazione della retribuzione di risultato, ha utilizzato la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione n. 227 del 21 maggio 2024, su cui l'OIV in carica ha espresso il proprio parere preventivo e vincolante con Verbale n. 7 del 16 maggio 2024.

Tale SMIVAP ha recepito l'obbligo derivante dall'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevedendo all'art. "6.1.1. Obiettivi di struttura e individuali" che:

- agli obiettivi assegnati ai dirigenti si aggiunge l'obiettivo del rispetto dei tempi medi di pagamento che, per i dirigenti non apicali incide sulla performance individuale con un peso non inferiore al 30 %;
- Per i dirigenti apicali incide per lo stesso peso sulla performance organizzativa.

A tale riguardo si rappresenta che nel 2024 il Consiglio Regionale ha rispettato ampiamente l'obbligo normativo, avendo raggiunto un tempo medio di pagamento di 11 gg, rispetto al termine massimo di 30 gg., come da attestazione del 08.01.2025 - prot. n. 256/2025, trasmessa dal Dott. Rosario Di Bernardo, della Direzione Generale Risorse umane, finanziarie e strumentali, Servizio Bilancio, Ragioneria e contabilità analitica.



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La valutazione, così come previsto dallo SMiVap vigente, ha riguardato il Segretario Generale ed i Dirigenti Apicali di seguito indicati:

- 1) Segretario Generale - Dott. Mario Vasco;
- 2) Direzione Generale Attività Legislativa - Dott.ssa Magda Fabbrocini;
- 3) Direzione Generale Risorse umane, Finanziarie e Strumentali - Dott. Ciro Russo;

Per il Segretario Generale e per ciascuno dei Dirigenti valutati l'OIV ha provveduto a predisporre una proposta di valutazione con allegata scheda di valutazione, così come prevista dallo SMiVap vigente.

Si allegano al presente verbale:

1. Proposta di valutazione Anno 2024 del Segretario Generale con allegata scheda di valutazione n. 2;
2. Proposta di valutazione Anno 2024 della Direzione Generale Attività Legislativa - Dott.ssa Magda Fabbrocini con allegata scheda di valutazione n. 4;
3. Proposta di valutazione Anno 2024 della Direzione Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali - Dott. Ciro Russo con allegata scheda di valutazione n. 4.

Alle ore 12.00 circa la seduta si conclude; il presente verbale, dopo essere stato letto e confermato, viene sottoscritto dai componenti dell'OIV.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott.ssa Marotta Rosanna

Il Componente, Dott. Donato Toriello



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Proposta di valutazione
Anno 2024
Segretario Generale
Dott. Mario Vasco

All'UDP del

Consiglio regionale della Campania

L' OIV del Consiglio Regionale della Campania, in riferimento alla valutazione del Segretario Generale per le attività realizzate nell'anno 2024, ai fini della erogazione della retribuzione di risultato ha utilizzato la metodologia prevista dal sistema di valutazione della performance approvato con Deliberazione n. 227 del 21 maggio 2024, su cui l'OIV in carica ha espresso il proprio parere preventivo e vincolante con Verbale n. 7 del 16 maggio 2024.

Tale sistema di valutazione prevede che il Segretario Generale sia valutato secondo i criteri di seguito riportati:

- La valutazione potrà raggiungere un punteggio complessivo massimo di punti 100, divisa in 3 aree:
 - A) Performance organizzativa, con un'incidenza massima di 40 punti, la cui misurazione è collegata al raggiungimento degli Obiettivi operativi di Struttura, alle Linee Operative di attività (LOA) assegnate con atto amministrativo del Segretario Generale;
 - B) La Performance individuale, con un'incidenza massima di 30 punti è riferita alla valutazione delle LOA afferenti alla struttura;
 - C) Valutazione delle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate, con un'incidenza massima di 30 punti, determinata sulla base delle specifiche capacità dimostrate in 6 diverse aree di giudizio; in particolare il criterio n. 6 attiene alla capacità di valorizzare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale

Le LOA per l'esercizio 2024 sono state attribuite con delibera UdP n. 208 del 19.03.2024, con cui è stato modificato ed aggiornato il PIAO 2024/2026 approvato con Delibera UdP n. 207 del 31.01.2024, a seguito della determina n.272 del 29 febbraio 2024 del Segretario Generale, poi integrata dalla determina dirigenziale del Segretario Generale n. 310 del 19 marzo 2024, con cui sono stati assegnati a ciascuna struttura, in coerenza con il PIAO 2024-2026, gli obiettivi di performance organizzativa attraverso l'individuazione delle schede LOA (Linea Operativa Attività), definendo i relativi obiettivi e fornendo le relative informazioni sul personale assegnato, risorse finanziarie, target, indicatori di risultato, nonché le indicazioni circa la trasparenza, la prevenzione della corruzione e il piano della formazione.

Al Segretario Generale per l'esercizio 2024 risulta essere assegnata n. 1 LOA per l'attività propria della Segreteria Generale, con relative n. 6 SOTTOLOA e n. 7 obiettivi inerenti l'ambito organizzativo di diretta responsabilità.



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Inoltre al Segretario Generale risultano essere assegnate le seguenti ulteriori LOA:

- Anticorruzione Trasparenza Privacy, con relative n. 4 SOTTOLOA;
- Controlli interni, con relative n. 2 SOTTOLOA
- Transizione digitale, con relative n. 4 SOTTOLOA

In merito alle attività svolte il Segretario Generale ha relazionato, anche con monitoraggio infrannuale al 30.06.2024, mettendo a disposizione la relativa documentazione ed un'autovalutazione nella cartella intranet Performance 2024.

Sulla base della documentazione e delle relazioni messe a disposizione, l'OIV ritiene che le attività poste in essere dal Segretario Generale abbiano consentito il pieno raggiungimento delle LOA, delle SOTTOLOA e degli obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda in particolare la performance organizzativa si osserva che è stata raggiunta la piena realizzazione delle finalità assegnate all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, grazie al raggiungimento al 100% dei n. 7 obiettivi di diretta responsabilità.

Per quanto concerne la performance individuale si evidenzia la realizzazione al 100% delle n. 6 SOTTOLOA di diretta responsabilità.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, l'OIV sulla base delle diverse interlocuzioni intercorse e dei provvedimenti di competenza del Segretario Generale sottoposti all'attenzione dello stesso OIV, esprime un giudizio altamente positivo rispetto ai 5 criteri oggetto di valutazione da parte dell'OIV; per quanto concerne il 6° criterio, relativo alla capacità di valorizzare i propri collaboratori, si evidenzia che lo stesso è stato determinato sulla base della formula del criterio di calcolo dello scarto quadratico medio previsto dallo SMIVAP e messo a disposizione dalla Struttura di Supporto dell'OIV.

Pertanto, tenuto conto:

- Delle considerazioni sovraesposte;
- Della documentazione messa a disposizione nella cartella intranet Performance 2024;
- Della performance dell'intera amministrazione per l'anno 2024;

procede alla valutazione del Segretario Generale, dott. Mario Vasco, confermando l'autovalutazione effettuata dallo stesso, attribuendo un punteggio complessivo di 97,50/100, come di seguito riepilogato:

- per l'Area A un punteggio di 40 punti su 40 quale pieno raggiungimento della performance organizzativa;
- per l'Area B un punteggio di 30 punti su 30 quale pieno raggiungimento della performance individuale;
- per l'Area C un punteggio complessivo di 27,50 punti su 30, come dettagliato nell'allegata scheda di valutazione n. 2 relativamente alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi comprovati nell'esercizio delle proprie funzioni.

Si allega alla presente scheda di valutazione n. 2 del Segretario generale Mario Vasco.



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott.ssa Marotta Rosanna

Il Componente, Dott. Donato Toriello



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Proposta di valutazione
Anno 2024
DIREZIONE GENERALE ATTIVITA' LEGISLATIVA
Dott. ssa Magda Fabbrocini**

**All'UDP del
Consiglio regionale della Campania**

L' OIV del Consiglio Regionale della Campania, in riferimento alla valutazione della Direttrice Generale attività legislative – Dott.ssa Magda Fabbrocini per le attività realizzate nell'anno 2024, ai fini della erogazione della retribuzione di risultato ha utilizzato la metodologia prevista dal sistema di valutazione della performance approvato con Deliberazione n. 227 del 21 maggio 2024, su cui l'OIV in carica ha espresso il proprio parere preventivo e vincolante con Verbale n. 7 del 16 maggio 2024.

Tale sistema di valutazione prevede che la Direttrice Generale sia valutata secondo i criteri di seguito riportati:

- La valutazione potrà raggiungere un punteggio complessivo massimo di punti 100, divisa in 3 aree:
 - A) Performance organizzativa, con un'incidenza massima di 40 punti, la cui misurazione è collegata al raggiungimento degli Obiettivi operativi di Struttura, alle Linee Operative di attività (LOA) assegnate con atto amministrativo del Segretario Generale;
 - B) La Performance individuale, con un'incidenza massima di 30 punti è riferita alla valutazione delle LOA afferenti alla struttura;
 - C) Valutazione delle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate, con un'incidenza massima di 30 punti, determinata sulla base delle specifiche capacità dimostrate in 6 diverse aree di giudizio; in particolare il criterio n. 6 attiene alla capacità di valorizzare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale

Le LOA per l'esercizio 2024 sono state attribuite con delibera UdP n. 208 del 19.03.2024, con cui è stato modificato ed aggiornato il PIAO 2024/2026 approvato con Delibera UdP n. 207 del 31.01.2024, a seguito della determina n.272 del 29 febbraio 2024 del Segretario Generale, poi integrata dalla determina dirigenziale del Segretario Generale n. 310 del 19 marzo 2024, con cui sono stati assegnati a ciascuna struttura, in coerenza con il PIAO 2024-2026, gli obiettivi di performance organizzativa attraverso l'individuazione delle schede LOA (Linea Operativa Attività), definendo i relativi obiettivi e fornendo le relative informazioni sul personale assegnato, risorse finanziarie, target, indicatori di risultato, nonché le indicazioni circa la trasparenza, la prevenzione della corruzione e il piano della formazione.



**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Alla Direttrice Generale per l'esercizio 2024 risulta essere assegnata n. 1 LOA per l'attività amministrativa dello staff della Direzione Generale attività legislativa, con relative n. 7 SOTTOLOA e n. 8 obiettivi inerenti l'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In merito alle attività svolte la Direttrice Generale ha relazionato, anche con monitoraggio infrannuale al 30.06.2024, mettendo a disposizione la relativa documentazione ed un'autovalutazione nella cartella intranet Performance 2024.

Sulla base della documentazione e delle relazioni messe a disposizione, l'OIV ritiene che le attività poste in essere dalla Direttrice Generale abbiano consentito il pieno raggiungimento delle LOA, delle SOTTOLOA e degli obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda in particolare la performance organizzativa si osserva che è stata raggiunta la piena realizzazione delle finalità assegnate all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, grazie al raggiungimento al 100% dei n. 8 obiettivi di diretta responsabilità.

Per quanto concerne la performance individuale si evidenzia la realizzazione al 100% delle n. 7 SOTTOLOA di diretta responsabilità.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, l'OIV sulla base delle diverse interlocuzioni intercorse e dei provvedimenti di competenza della Direttrice Generale sottoposti all'attenzione dello stesso OIV, esprime un giudizio molto positivo rispetto ai 5 criteri oggetto di valutazione da parte dell'OIV; per quanto concerne il 6° criterio, relativo alla capacità di valorizzare i propri collaboratori, si evidenzia che avendo la dott.ssa Fabbrocini un numero di dipendenti inferiori a n. 3 unità, tale criterio è stato neutralizzato con la relativa redistribuzione del punteggio tra i restanti altri 5 criteri di valutazione.

Pertanto, tenuto conto:

- Delle considerazioni sovraesposte;
- Della documentazione messa a disposizione nella cartella intranet Performance 2024;
- Della performance dell'intera amministrazione per l'anno 2024;

procede alla valutazione della Direttrice Generale, Dott.ssa Magda Fabbrocini ritenendo di attribuire, all'autovalutazione effettuata dalla stessa, un punteggio complessivo di 97/100, come di seguito riepilogato:

- per l'Area A un punteggio di 40 punti su 40 quale pieno raggiungimento della performance organizzativa;
- per l'Area B un punteggio di 30 punti su 30 quale pieno raggiungimento della performance individuale;
- per l'Area C un punteggio complessivo di 27 punti su 30, come dettagliato nell'allegata scheda di valutazione n. 1 relativamente alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi comprovati nell'esercizio delle proprie funzioni.

Si allega alla presente scheda di valutazione n. 4 della Direttrice Generale attività legislative – Dott.ssa Magda Fabbrocini.



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott.ssa Marotta Rosanna

Il Componente, Dott. Donato Toriello



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Proposta di valutazione
Anno 2024
Direzione Generale risorse umane, finanziarie e strumentali
Dott. Ciro Russo**

**All'UDP del
Consiglio regionale della Campania**

L' OIV del Consiglio Regionale della Campania, in riferimento alla valutazione del Direttore Generale risorse umane, finanziarie e strumentali – Dott. Ciro Russo per le attività realizzate nell'anno 2024, ai fini della erogazione della retribuzione di risultato ha utilizzato la metodologia prevista dal sistema di valutazione della performance approvato con Deliberazione n. 227 del 21 maggio 2024, su cui l'OIV in carica ha espresso il proprio parere preventivo e vincolante con Verbale n. 7 del 16 maggio 2024.

Tale sistema di valutazione prevede che il Direttore Generale sia valutato secondo i criteri di seguito riportati:

- La valutazione potrà raggiungere un punteggio complessivo massimo di punti 100, divisa in 3 aree:
 - A) Performance organizzativa, con un'incidenza massima di 40 punti, la cui misurazione è collegata al raggiungimento degli Obiettivi operativi di Struttura, alle Linee Operative di attività (LOA) assegnate con atto amministrativo del Segretario Generale;
 - B) La Performance individuale, con un'incidenza massima di 30 punti è riferita alla valutazione delle LOA afferenti alla struttura;
 - C) Valutazione delle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate, con un'incidenza massima di 30 punti, determinata sulla base delle specifiche capacità dimostrate in 6 diverse aree di giudizio; in particolare il criterio n. 6 attiene alla capacità di valorizzare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale

Le LOA per l'esercizio 2024 sono state attribuite con delibera UdP n. 208 del 19.03.2024, con cui è stato modificato ed aggiornato il PIAO 2024/2026 approvato con Delibera UdP n. 207 del 31.01.2024, a seguito della determina n.272 del 29 febbraio 2024 del Segretario Generale, poi integrata dalla determina dirigenziale del Segretario Generale n. 310 del 19 marzo 2024, con cui sono stati assegnati a ciascuna struttura, in coerenza con il PIAO 2024-2026, gli obiettivi di performance organizzativa attraverso l'individuazione delle schede LOA (Linea Operativa Attività), definendo i relativi obiettivi e fornendo le relative informazioni sul personale assegnato, risorse finanziarie, target, indicatori di risultato, nonché le indicazioni circa la trasparenza, la prevenzione della corruzione e il piano della formazione.



**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Al Direttore Generale per l'esercizio 2024 risulta essere assegnata n. 1 LOA per l'attività amministrativa della direzione Generale risorse umane, finanziarie e strumentali con relative n. 6 SOTTOLOA e n. 15 obiettivi inerenti l'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In merito alle attività svolte il Direttore Generale ha relazionato, anche con monitoraggio infrannuale al 30.06.2024, mettendo a disposizione la relativa documentazione ed un'autovalutazione nella cartella intranet Performance 2024.

Sulla base della documentazione e delle relazioni messe a disposizione, l'OIV ritiene che le attività poste in essere dal Direttore Generale abbiano consentito il pieno raggiungimento delle LOA, delle SOTTOLOA e degli obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda in particolare la performance organizzativa si osserva che è stata raggiunta la piena realizzazione delle finalità assegnate all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, grazie al raggiungimento al 100% dei n. 15 obiettivi di diretta responsabilità.

Per quanto concerne la performance individuale si evidenzia la realizzazione al 100% delle n. 6 SOTTOLOA di diretta responsabilità.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, l'OIV sulla base delle diverse interlocuzioni intercorse e dei provvedimenti di competenza del Direttore Generale sottoposti all'attenzione dello stesso OIV, esprime un giudizio molto positivo rispetto ai 5 criteri di valutazione oggetto di valutazione da parte dell'OIV; per quanto concerne il 6° criterio, relativo alla capacità di valorizzare i propri collaboratori, si evidenzia che lo stesso è stato determinato sulla base della formula del criterio di calcolo dello scarto quadratico medio previsto dallo SMIVAP e messo a disposizione dalla Struttura di Supporto dell'OIV.

Pertanto, tenuto conto:

- Delle considerazioni sovraesposte;
- Della documentazione messa a disposizione nella cartella intranet Performance 2024;
- Della performance dell'intera amministrazione per l'anno 2024;

procede alla valutazione del Direttore Generale, Dott. Russo Ciro ritenendo di attribuire, all'autovalutazione effettuata dallo stesso, un punteggio complessivo di 96,25/100, come di seguito riepilogato:

- per l'Area A un punteggio di 40 punti su 40 quale pieno raggiungimento della performance organizzativa;
- per l'Area B un punteggio di 30 punti su 30 quale pieno raggiungimento della performance individuale;
- per l'Area C un punteggio complessivo di 26,25 punti su 30, come dettagliato nell'allegata scheda di valutazione n. 1 relativamente alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi comprovati nell'esercizio delle proprie funzioni.

Si allega alla presente scheda di valutazione n. 4 del Direttore Generale risorse umane, finanziarie e strumentali – Dott. Russo Ciro.




CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott.ssa Marotta Rosanna

Il Componente, Dott. Donato Toriello

2	Scheda di valutazione del Segretario Generale		
Intero Anno: <u>2024</u> oppure dal _____ al _____			
Cognome <u>VASCO</u>		Nome <u>MARIO</u>	
LOA n° _____		100-1, 100-2, 100-3, 100-4	

Sezione A	Valutazione della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ambito organizzativo di diretta responsabilità		
	<i>range</i>	VALUTAZIONE	
	MINIMO raggiungimento fino a 10		
	BUON raggiungimento fino a 25		
	AVANZATO raggiungimento fino a 30		
	PIENO raggiungimento fino a 40		40

Sezione B	Valutazione del livello di realizzazione degli OBIETTIVI SPECIFICI INDIVIDUALI		
Obiettivo: _____ LOA afferenti alla struttura			
	<i>range</i>	VALUTAZIONE	
	MINIMO raggiungimento fino a 15		
	BUON raggiungimento fino a 20		
	AVANZATO raggiungimento fino a 25		
	PIENO raggiungimento fino a 30		30

Sezione C	Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi, utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate		
		<i>range</i>	VALUTAZIONE
1	Coordinamento attività di assistenza al Presidente, all'UdP, all'Assemblea, alle Commissioni, ai Gruppi consiliari ed ai singoli Consiglieri nello svolgimento delle loro funzioni istituzionali	da 0 a 5	5
2	Controllo della compiuta attuazione delle deliberazioni ed il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo	da 0 a 5	5
3	Proposizione di modalità innovative di gestione organizzativa anche mediante l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione per il miglioramento continuo nei processi di lavoro	da 0 a 5	5
4	Direzione delle attività dell'Ente nel loro complesso ed interazione con gli stakeholder. Coordinamento direzioni generali e strutture afferenti la Segreteria Generale per la redazione degli atti amministrativi richiesti, la risoluzione di eventuali conflitti di competenza e interventi sostitutivi	da 0 a 5	5
5	Attività di promozione di un contesto lavorativo favorevole allo sviluppo del benessere organizzativo ed alla partecipazione attiva dei dipendenti	da 0 a 5	5
6	Capacità di valorizzare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale	da 0 a 5	2,5
Totale Sez. C			27,5

RIEPILOGO VALUTAZIONE TOTALE			
Sezione A:	40,0	+ Sezione B:	30,0
		+ Sezione C:	27,5
			= Totale 97,5

Segretario Generale _____

OIV _____

4	Scheda di valutazione dei Direttori Generali		
Intero Anno: <u>2024</u>		oppure dal _____ al _____	
Cognome <u>Fabbrocini</u>		Nome <u>Magda</u>	
LOA n° _____		<u>200-1</u>	

Sezione A	Valutazione della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ambito organizzativo di diretta responsabilità
	range VALUTAZIONE
MINIMO raggiungimento	fino a 10
BUON raggiungimento	fino a 25
AVANZATO raggiungimento	fino a 30
PIENO raggiungimento	fino a 40

B	Valutazione del livello di realizzazione della Performance Individuale
Obiettivo: _____	
	range VALUTAZIONE
MINIMO raggiungimento	fino a 15
BUON raggiungimento	fino a 20
AVANZATO raggiungimento	fino a 25
PIENO raggiungimento	fino a 30

Sezione C	Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi, utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate
	range VALUTAZIONE
1	Capacità di identificare il problema, di definire il processo decisionale, decidere nei tempi richiesti e comunicare l'importanza della decisione, assumerne la responsabilità, accettando i rischi e valutandone i risultati al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi assegnati
	da 0 a 6 6
2	Capacità di fornire modelli, guidando e motivando le risorse attribuite e quelle ricadenti nella propria sfera di azione verso il raggiungimento degli obiettivi, stimolando comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione
	da 0 a 6 6
3	Capacità di interagire, entrando in sintonia con gli interlocutori esponendo in modo chiaro e completo, fornendo aiuto nei momenti di difficoltà
	da 0 a 6 5
4	Capacità di agire con risolutezza ed efficienza, in situazioni impreviste, ottimizzando le risorse personali, agendo con metodo, sfruttando le opportunità nei tempi programmati
	da 0 a 6 5
5	Capacità di responsabilizzare le persone esprimendo aspettative positive, fissando standard professionali, perseguendo l'ottimizzazione della distribuzione e il pieno impiego del personale, fornendo feedback nel corso del lavoro, creando occasioni di apprendimento, formazione e sviluppo e promuovendo la crescita professionale della R.U.
	da 0 a 6 5
<i>N.B. Range di differenziazione neutralizzato (personale fino a 3 unità)</i>	
Totale Sez. C	
27,0	

RIEPILOGO VALUTAZIONE TOTALE			
Sezione A:	40,0	+ Sezione B:	30,0
		+ Sezione C:	27,0
			= Totale
			97,0

Direttore Generale _____

OIV _____

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 4 Scheda di valutazione dei Direttori Generali </div>			
Intero Anno: <u>2024</u> oppure dal _____ al _____			
Cognome <u>Russo</u> Nome <u>Ciro</u>			
LOA n° <u>300-1</u>			
Sezione	Valutazione della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ambito organizzativo di diretta responsabilità		
A			VALUTAZIONE
	<i>range</i>		
	MINIMO raggiungimento	fino a 10	
	BUON raggiungimento	fino a 25	
	AVANZATO raggiungimento	fino a 30	
	PIENO raggiungimento	fino a 40	40
Sezione	Valutazione del livello di realizzazione della Performance Individuale		
B			VALUTAZIONE
Obiettivo: _____			
	<i>range</i>		
	MINIMO raggiungimento	fino a 15	
	BUON raggiungimento	fino a 20	
	AVANZATO raggiungimento	fino a 25	
	PIENO raggiungimento	fino a 30	30
Sezione	Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi, utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate		
C			VALUTAZIONE
		<i>range</i>	
1	Capacità di identificare il problema, di definire il processo decisionale, decidere nei tempi richiesti e comunicare l'importanza della decisione, assumerne la responsabilità, accettando i rischi e valutandone i risultati al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi assegnati	da 0 a 5	4,5
2	Capacità di fornire modelli, guidando e motivando le risorse attribuite e quelle ricadenti nella propria sfera di azione verso il raggiungimento degli obiettivi, stimolando comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione	da 0 a 5	4,5
3	Capacità di interagire, entrando in sintonia con gli interlocutori esponendo in modo chiaro e completo, fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	da 0 a 5	4,5
4	Capacità di agire con risolutezza ed efficienza, in situazioni impreviste, ottimizzando le risorse personali, agendo con metodo, sfruttando le opportunità nei tempi programmati	da 0 a 5	4,5
5	Capacità di responsabilizzare le persone esprimendo aspettative positive, fissando standard professionali, perseguendo l'ottimizzazione della distribuzione e il pieno impiego del personale, fornendo feedback nel corso del lavoro, creando occasioni di apprendimento, formazione e sviluppo e promuovendo la crescita professionale della R.U.	da 0 a 5	4,5
6	Differenziazione delle valutazioni di performance individuale	da 0 a 5	3,75
Totale Sez. C			26,25
RIEPILOGO VALUTAZIONE TOTALE Sezione A: 40,0 + Sezione B: 30,0 + Sezione C: 26,25 = Totale 96,25			

Direttore Generale _____

OIV _____